

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФГУП «ПОЧТА РОССИИ» НА 2019-2021 ГОДЫ

От имени Работников
ФГУП «Почта России»

Председатель Общественной
организации Профсоюз
работников связи России

А.Г. Назейкин

«20» декабря 2018



От имени Работодателя
ФГУП «Почта России»

Генеральный директор
ФГУП «Почта России»

Д.В. Дугузов

«20» декабря 2018



Москва, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Термины, определения и сокращения	4
3. Срок Договора.....	6
4. Обязательства сторон.....	6
5. Рабочее время и время отдыха	8
6. Оплата и нормирование труда.....	11
7. Гарантии, льготы и компенсации.....	16
8. Стимулирование и поощрение Работников	19
9. Развитие кадрового потенциала и занятость Работников	20
10. Охрана труда и пожарная безопасность.....	22
11. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников	29
12. Контроль за выполнением Договора	32
13. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора	32

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Приложение 1 Соглашение по охране труда (Акт проверки выполнения соглашения по охране труда) ФГУП «Почта России».

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) между Общественной организацией Профсоюз работников связи России и федеральным государственным унитарным предприятием «Почта России» (далее по тексту – ФГУП «Почта России») заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации.

1.2. Стороны Договора:

Работники ФГУП «Почта России», представляемые единым представительным органом первичных профсоюзных организаций ФГУП «Почта России», в лице Председателя Общественной организации Профсоюз работников связи России Назейкина Анатолия Георгиевича, действующего на основании Устава Профсоюза работников связи России.

Работодатель – ФГУП «Почта России» в лице генерального директора Подгузова Николая Радиевича, действующего на основании Устава ФГУП «Почта России».

1.3. Настоящий Коллективный договор, заключенный между Работниками и Работодателем в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с принципами социального партнерства в целях сохранения человеческого капитала, роста уровня доходов работников и повышения эффективности деятельности организации.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на Работников Организации, Работодателя и их представителей.

1.5. Подготовка и заключение Договора, организация контроля за выполнением Договора, внесение изменений и дополнений производятся по взаимному согласию сторон Комиссией по ведению коллективных переговоров. Достиженные договоренности о внесении изменений оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников, права по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, по согласованию с выборным профсоюзным органом соответствующего уровня в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2. Термины, определения и сокращения

Организация/Работодатель – федеральное государственное унитарное предприятие «Почта России» (далее по тексту – Организация).

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Организацией и выполняющее должностные обязанности (трудовую функцию) в соответствии с заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией.

Общественная организация Профсоюз работников связи России (Профсоюз) – добровольная некоммерческая общественная профсоюзная организация, объединяющая членов Профсоюза – работников Организации.

Первичная профсоюзная организация (ПШО) – первичная профсоюзная организация (объединенная первичная профсоюзная организация) Филиала/ОСП/АУП Организации, являющаяся структурным подразделением Общественной организации Профсоюз работников связи России.

Гарантия – совокупность средств, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам Организации прав в области социально-трудовых отношений.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Комиссия по ведению коллективных переговоров (Комиссия) – двусторонняя комиссия, включающая представителей Работников и Работодателя, имеющая право на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта, заключение Коллективного договора, постоянный контроль за его выполнением.

Аппарат управления предприятия (АУП) – совокупность структурных подразделений (с входящими в них подчиненными подразделениями и должностями) Организации (с учетом подчиненных им подразделений и должностей), находящихся в прямом подчинении генерального директора, за исключением филиалов и обособленных структурных подразделений Организации.

Филиал – обособленные структурные подразделения Организации, в том числе ЦАИТС и Пансионат «Почтовик», расположенные вне места

нахождения юридического лица и осуществляющие все его функции и действующие на основании Положения о филиале.

ОСП – обособленное структурное подразделение Филиала, расположенное вне места нахождения Филиала и осуществляющее в рамках имеющихся полномочий предоставленные ему функции.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, устанавливаемые Работодателем по согласованию с Профсоюзом в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливается штатным расписанием Организации и указывается в трудовом договоре работника.

Социальное партнерство в сфере труда (далее – социальное партнерство) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа ППО – подготовка, организация и проведение культурных и спортивных мероприятий Работников Организации и членов их семей.

Культурно-массовая работа – подготовка, организация и проведение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала Работников и членов их семей в целях интеллектуального, культурного, нравственного развития, повышения уровня компетенций (знаний, умений, навыков) коммуникативного взаимодействия в рамках корпоративной культуры организации средствами проектной (программной), конкурсной, информационно-просветительской, социально-ориентированной, досуговой деятельности, экскурсии, коллективные посещения театров, концертных залов, выставок.

Физкультурно-оздоровительная работа – организация мероприятий, направленных на повышение функционального состояния Работников, на их оздоровление, поддержание и укрепление здоровья средствами физической культуры и спорта, отдыха и оздоровительного лечения (занятия физической культурой и спортом, туризмом; спортивные соревнования, участие коллектива в отраслевых и территориальных спартакиадах; оздоровление и отдых работников и их детей, проведение коллективных выездов в зоны

отдыха в выходные и праздничные дни, соревнований на спортивных площадках и в залах и пр.).

Юбилейная дата – годовщина жизни работника, начиная с пятидесятилетия, соответствующая количеству лет, кратному десяти (исключение составляет 55-летие женщины).

Малообеспеченная семья – семья, среднедушевой доход которой не превышает установленный субъектом Российской Федерации прожиточный минимум.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – комплекс мер по идентификации состояния условий труда на рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

3. Срок Договора

3.1. Настоящий Договор действует с 01 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

3.2. Решение о продлении срока действия Коллективного договора принимается Комиссией с заключением дополнительного соглашения.

4. Обязательства сторон

4.1. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Договора.

4.2. Совместные обязательства Сторон:

4.2.1. Добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Организации, проводить согласованные мероприятия, направленные на:

– создание условий для развития производства, новых технологий и новых услуг;

– повышение производительности труда, в том числе цифровизации производственных процессов;

– повышение эффективности управления в Организации, в том числе цифровизации управления, а также повышение степени информированности Работников;

– обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Организации, их социальных и трудовых гарантий.

4.2.2. Создавать позитивные трудовые мотивации Работников, направленные на повышение эффективности труда.

4.2.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, других организациях.

4.2.4. Вносить в законодательные и исполнительные органы власти совместные предложения по вопросам повышения социальной защищенности работников Организации.

4.2.5. Проводить работу по организации производственных соревнований и конкурсов, осуществлять другие мероприятия по обмену опытом, повышению профессионального мастерства Работников и культуры производства, качества предоставляемых услуг.

4.2.6. Содействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- повышения заработной платы и доходов Работников;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий и охраны труда Работников;
- улучшения социальных гарантий Работников;
- выполнению включенных в Договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникающих при выполнении Договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей;

– поощрения и награждения Работников за успехи и особые заслуги в работе и общественной деятельности, в том числе профсоюзными наградами.

4.2.7. Решать иные вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства Российской Федерации:

- участвовать в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров;
- проводить предварительные консультации по вопросам, неурегулированным настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя;

– в ходе совместных переговоров Сторон принимать решения по проблемам социально-трудового характера.

4.2.8. Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в Договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникающих при выполнении Договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей.

4.3. Работодатель:

– предусматривает в период формирования и утверждения бюджета Организации обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Договоре;

– рассматривает предложения Профсоюза по включению в бюджет затрат социальной направленности;

- организует и обеспечивает работу комиссий по социальному страхованию с участием представителей выборного профсоюзного органа;
- организует и обеспечивает работу комиссий по трудовым спорам с участием представителей выборного профсоюзного органа;
- иные обязательства, определенные Коллективным договором.

4.4. Работники:

- способствуют выполнению условий Коллективного договора;
- способствуют внедрению инноваций, новых форм организации производства;
- отказываются от проведения забастовок при выполнении условий Коллективного договора (условий и оплаты труда, охраны труда);
- участвуют в управлении Организацией;
- вносят предложения по улучшению эффективности управления и организации производства;
- содействуют повышению имиджа Организации;
- содействуют осуществлению мероприятий антикоррупционной направленности.

4.5. Профсоюз:

- разъясняет работникам Организации положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;
- защищает права и интересы членов Профсоюза, оказывает бесплатную консультационную и юридическую поддержку по защите прав работников, в том числе в переговорном порядке с представителями Работодателя;
- представляет интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае наделения полномочиями, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;
- способствует созданию благоприятных условий в коллективах Организации, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства Работников Организации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГУП «Почта России» (далее – ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными, шестидневная с одним выходным, сменная работа, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, рабочая неделя с выходными днями, неполная рабочая неделя), длительность работы Работников труд которых связан с движением почтовых вагонов (далее – работа по маршруту), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которое устанавливается ПВТР, настоящим Договором.

5.4. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени, а также устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- устанавливает иные режимы рабочего времени, предусмотренные статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ;

- регулирует режимы рабочего времени и времени отдыха работников, непосредственно связанных с движением автомашин, в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденного Приказом Министерства Транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 г. № 15 с учетом дополнений и изменений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ПВТР;

- доводит графики работы до Работника, работающего по режиму рабочего времени рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала календарного месяца;

- учитывает мнение соответствующей первичной профсоюзной организации (АУП, Филиала, ОСП Организации) при составлении графиков сменности; осуществляет суммированный учет рабочего времени Работников, согласно ПВТР, Положению об оплате труда работников ФГУП «Почта России», графикам работы/сменности и табелям учета рабочего времени.

5.5. Изменение режима рабочего времени возможно при наличии у Работника уважительных причин, по его письменному заявлению и не должно влиять на продолжительность ежедневной работы.

5.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Такая работа допускается только в порядке и случаях, установленных ст. 99 ТК РФ и не должна превышать для Работника четырех часов в течение двух суток подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России».

5.7. По инициативе Работодателя Работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в ПВТР.

5.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 28 календарных дней Работникам в соответствии с графиком отпусков;
- продолжительностью 31 календарный день Работникам в возрасте до 18 лет;
- продолжительностью не менее 30 календарных дней Работникам инвалидам (статья 23 Федерального закона Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

5.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 3 календарных дня Работникам с ненормированным рабочим днем;
- продолжительностью 24 календарных дня Работникам, работающим в районах Крайнего Севера;
- продолжительностью 16 календарных дней Работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- продолжительностью 8 календарных дней Работникам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией (АУП, Филиала, ОСП Организации) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в установленном порядке.

5.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Работодатель может предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника.

5.14. Работодатель предоставляет Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами дополнительные оплачиваемые выходные дни, и женщинам, работающим в сельской местности дополнительные неоплачиваемые выходные дни в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны согласились, что уровень оплаты труда в Организации зависит от эффективности деятельности Организации в целом, а также от производительности труда каждого Работника. В целях проведения согласованной политики по обеспечению роста реальной заработной платы Работников, усиления ее роли в достижении высокопроизводительного труда и формирования доходов работающих, стороны договорились о следующем:

6.1. В области оплаты труда:

6.1.1. При выполнении ключевых показателей эффективности деятельности Организации с учетом финансовых возможностей одним из приоритетов является повышение заработной платы Работникам основного производства, при этом рост средней заработной платы к концу отчетного периода должен быть не ниже темпов инфляции.

Работодатель по соглашению с Профсоюзом определяет механизмы и принципы индексации заработной платы. Работодатель принимает меры по установлению и доведению должностных окладов (тарифных ставок) до уровня не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.

6.1.2. Оплата труда работников Организации производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России», а также другими локальными нормативными актами Организации, утвержденными с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.1.3. Проводить постоянную работу по повышению производительности труда, нормированию и организации труда Работников.

6.1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств через кредитную организацию, либо в кассе Организации Филиала/ОСП. Даты выплаты заработной платы Работникам устанавливаются приказом Филиала, в соответствии с ПВТР, а также трудовым договором Работника. При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Дата выплаты заработной платы накануне праздничных дней по АУП устанавливается приказом генерального директора Организации, а работникам Филиалов/ОСП – приказом директора Филиала (начальника ОСП) по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.1.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся этого лица и Работодателя¹.

6.1.6. Назначение пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком производится Работодателем в сроки, установленные федеральным законом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ в сфере регулирования социального страхования.

6.1.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее трех рабочих дней со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.1.8. Работникам, работающим на условиях сдельной оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной тарифной ставки за каждый день, рассчитанной исходя из минимального размера оплаты труда за месяц, установленного федеральным законом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России». На дополнительное вознаграждение производится начисление установленных законодательством Российской Федерации коэффициентов и надбавок (районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока; коэффициент за работу в высокогорных районах; коэффициент за работу в пустынных, безводных и отдаленных местностях с особыми климатическими условиями)..

6.1.9. Размеры доплат за работу во вредных условиях труда устанавливаются при выявлении вредных факторов по результатам проведения работ по специальной оценке условий труда и составляют 4%. Повышение оплаты (надбавки) за степень вредных условий труда

¹ Конвенция № 32 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ).

устанавливается локальным нормативным актом Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6.1.10. Для Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» (далее-Правила) утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

В случае, если размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 Правил, оказывается ниже размера ранее установленной надбавки, получаемой работниками, допущенными к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, им сохраняется ранее установленная надбавка до истечения срока трудового договора, которым она установлена.

В соответствии с пунктом 3 Правил для работников структурных подразделений по защите государственной тайны Организации дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 Правил, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в размерах, установленных локальными нормативными актами Организации.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны Организации, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

6.1.11. Производить оплату при выполнении работ различной квалификации в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России».

6.1.12. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) и исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России».

6.1.13. Производить оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России» и статьей 152 ТК РФ.

6.1.14. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие

праздничные дни в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России» и статьей 153 ТК РФ.

6.1.15. Производить оплату труда за работу в ночное время в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта России».

6.1.16. Оплату труда осуществлять с применением коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока начисляются на оклад работника и персональную надбавку, а также на выплаты и премии (в т.ч. единовременные), связанные с производственными показателями. На выплаты и премии (в т.ч. единовременные), не связанные с производственными показателями (с оплатой труда), районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются. Работодатель выплачивает Работникам в возрасте до 30 лет процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока в полном размере с первого дня их работы, если они прожили в указанных районах и местностях более пяти лет на дату заключения трудового договора.

6.1.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации, либо сокращением численности или штата работников Организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьями 178, 181, 318 ТК РФ.

6.1.18. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя. Стороны стремятся не допускать простоев на производстве.

6.1.19. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.20. Удержания из заработной платы по инициативе Работника производятся на основании личного заявления:

- по алиментным обязательствам;
- по соглашению о возмещении ущерба Работодателю;

– по уплате профсоюзных взносов.

Удержания по исполнительным документам производятся в порядке, установленном законодательством РФ.

6.1.21. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

– для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

– для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда;

– при увольнении Работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.1.22. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы. В отдельных случаях, установленных статьей 138 ТК РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

6.1.23. Работодатель несет ответственность за несоблюдение сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В области нормирования труда:

6.2.1. Нормы труда (нормы выработки, времени), нормативы численности и другие нормы устанавливаются для Работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Организации, технологическими картами, требованиями безопасности, результатами нормирования и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2.2. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.2.3. Замена и пересмотр норм труда (норм выработки, времени, обслуживания) и нормативов численности Работников производится Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее,

чем за 2 месяца.

6.2.4. Пересмотр норм труда может производиться в соответствии со статьей 160 ТК РФ. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

6.2.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанные пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

7. Гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились, что при направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, предусмотренных локальными нормативными актами Организации.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется по маршруту (постоянная работа осуществляется в пути) или имеет разъездной характер Работодатель возмещает связанные со служебными поездками, в соответствии со статьей 168.1 ТК РФ:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома Работодателя.

Перечень работ, профессий, должностей Работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливается приказом Филиала по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном локальным нормативным актом Организации.

7.2. Организация бесплатного проезда на общественном (городском или ином, кроме приравненного к такси) транспорте почтальонов, осуществляющих доставку почты на участках большой протяженности (не менее 20 минут пешей ходьбы от почтового отделения до начальной точки доставочного маршрута) утверждается приказом по

Филиалу Организации.

Перечень профессий (кроме почтальонов), пользующихся общественным (городским или иным, кроме приравненного к такси) транспортом по производственной необходимости, утверждается приказом Филиала после предварительного согласования в установленном порядке.

Организация бесплатного проезда на общественном (городском или ином, кроме приравненного к такси) транспорте из населенного пункта к месту работы утверждается приказом по Филиалу Организации.

Все выплаты для организации проезда осуществляются при условии наличия запланированных средств в Филиале Организации.

7.3. Работодатель организует доставку Работников к месту работы и обратно в случае, если перерыв в работе общественного транспорта совпадает с началом (окончанием) ночной рабочей смены.

7.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения (при получении образования впервые), имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения. Порядок оплаты и перечень документов, необходимых для оплаты проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно утверждается Работодателем в отдельном локальном нормативном акте.

7.5. При направлении Работника на обучение за счет средств Работодателя с первым заключается договор на обучение в соответствии с локальным нормативным актом Организации.

7.6. Работникам Организации возмещаются расходы за переезд в связи с переводом их на работу в другую местность в соответствии с условиями трудового договора.

7.7. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе: компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, Работникам и членам их семей проживающим и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членам их семей; возмещение расходов работников и членов их семей в случае переезда к новому месту жительства в связи с прекращением трудовых договоров, предоставляются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Организации.

7.8. В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатель по согласованию с Профсоюзом предоставляет Работникам, оформленным по основному месту работы, следующие социальные гарантии и льготы в соответствии с Положением о предоставлении социальных выплат и иных локальных нормативных актов ФГУП «Почта России» в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности Организации в части расходов социальной сферы.

Фиксированные выплаты:

7.8.1. Единовременную материальную помощь Работнику в случае смерти его близких родственников (супруги, родители, дети, опекуны, попечители).

7.8.2. Единовременную материальную помощь лицу, осуществляющему организацию похорон в случае смерти Работника в результате несчастного случая со смертельным исходом при исполнении им служебных обязанностей (за исключением суицида, нахождения погибшего Работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения).

7.8.3. Единовременную материальную помощь лицу, осуществляющему организацию похорон Работника (за исключением случаев, указанных в п.7.8.2.).

7.8.4. Единовременную материальную помощь лицу, взявшему на себя обязанности по организации похорон одинокого пенсионера – бывшего работника, уволившегося из Организации в связи с выходом на пенсию.

7.8.5. Подарок ветеранам Великой Отечественной войны (работникам и бывшим работникам организаций почтовой связи) к 9 мая в соответствии с законодательством.

7.8.6. Подарок к Дню российской почты неработающим пенсионерам с непрерывным стажем работы в организациях почтовой связи более 15 лет, которые уволились из организаций после достижения пенсионного возраста либо после наступления пенсионных оснований за исключением лиц, участвующих в программе негосударственного пенсионного обеспечения реализуемой за счет средств Работодателя.

7.8.7. Выплату ежемесячного пособия несовершеннолетним детям, состоявшим на иждивении кормильца – Работника Организации и потерявшим его в результате несчастного случая со смертельным исходом при исполнении им служебных обязанностей в размере одного МРОТ установленного федеральным законом.

7.8.8. Выплату материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим одного кормильца – Работника Организации, имеющего стаж работы в Организации не менее одного года, в размере одного оклада один раз в год.

Нефиксированные выплаты:

7.8.9. Частичную оплату стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь, детский санаторно-оздоровительный лагерь или детский санаторий детям Работника в возрасте от 6 до 16 лет включительно, помимо средств, выделяемых профсоюзом.

7.8.10. Частичную оплату стоимости путевки на отдых Работника в пансионат, находящийся на балансе Организации, а также санаторно-курортной путевки.

7.8.11. Предоставление средств для оплаты медицинских услуг Работнику в случае дорогостоящего лечения в размере, рекомендованном Комиссией по социальным выплатам Филиала Организации /АУП.

Дорогостоящее лечение – сумма, потраченная на медицинские услуги какого-либо вида, включая, но не ограничиваясь: оперативное,

медикаментозное лечение – заболевания, значительно нарушающего жизнедеятельность больного, приводящего к инвалидности и характеризующегося чрезвычайно высоким уровнем смертности в Российской Федерации - сердечно-сосудистые заболевания (инфаркт, ишемия, инсульт и пр.), онкология и другие критические заболевания, при условии, что лечение предоставлялось со стороны медицинского учреждения, имеющего лицензию, выданную уполномоченным государственным органом Российской Федерации.

7.8.12. Работникам, имеющим стаж работы в организациях почтовой связи не менее 15 лет (включая стаж работы в Пенсионном Фонде Российской Федерации (по доставке пенсий), может предоставляться подарок к юбилейным датам, в размере не более одного оклада, исходя из финансовых возможностей Организации по решению Комиссии по социальным выплатам Филиала Организации /АУП.

Подарок не предоставляется Работникам, к юбилею которых приурочено представление к наградам Организации/Филиала, к которым полагаются премиальные выплаты.

Иные льготы:

7.8.13. Корпоративные новогодние подарки для детей Работников Организации в возрасте от одного года до 14 лет включительно. В случае если оба родителя (опекуна, попечителя) ребенка – Работники Организации, указанная гарантия предоставляется одному из них.

7.8.14. Добровольное медицинское страхование Работников АУП, директоров Филиалов/ОСП Организации и их заместителей, главных бухгалтеров Филиалов Организации, начальников ОСП Филиалов, а также освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций, за счет средств Работодателя.

7.8.15. Страхование Работников от несчастных случаев во время исполнения ими трудовых обязанностей.

7.8.16. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников за счет средств Работодателя.

7.8.17. Перечень социальных гарантий и льгот может быть расширен исходя из финансовых возможностей Организации, путем внесения изменений в Коллективный договор по решению комиссии по ведению коллективных переговоров ФГУП «Почта России».

8. Стимулирование и поощрение Работников

Нематериальное стимулирование является важным фактором мотивации персонала к достижению максимального производственного результата и проявлению творческих способностей.

8.1. Функционирование и дальнейшее развитие системы нематериального поощрения Организации базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности Работника;
- гласность и учет мнения выборного профсоюзного органа при выдвижении кандидатуры Работника для поощрения;
- оповещение трудового коллектива и общественности о награжденных Работниках и их производственных достижениях;
- распространение положительного опыта производственной деятельности награжденных Работников, воспитание на их примере молодых работников.

8.2. Система нематериального стимулирования Организации обеспечивает:

- стимулирование и поощрение Работников за достижение наивысших показателей текущей производственной деятельности;
- поощрение и стимулирование Работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд;
- стимулирование и поощрение творческой инициативы Работников за разработку, и внедрение инноваций, обеспечивающих получение экономического или социального эффекта;
- награждение Работников за решительные действия, смелость и мужество, проявленные в экстремальных условиях.

8.3. Для поощрения Работников и трудовых коллективов Работодатель использует различные виды корпоративных наград (которые могут предполагать материальное поощрение Работников), также может инициировать награждение государственными, ведомственными, другими наградами.

8.3.1. Порядок представления работников к награждению государственными и ведомственными наградами, а также основания и порядок награждения работников корпоративными наградами Организации определяются действующим Положением о наградах по согласованию с Профсоюзом.

8.4. Награждение оформляется приказом Организации. В приказе указывается мотив, а также конкретная форма (вид) поощрения.

8.5. В целях стимулирования и мотивации персонала Работодатель с участием соответствующей профсоюзной организации совместно проводит конкурсы профессионального мастерства Работников, спартакиады, организует праздничные мероприятия, посвященные 9 мая, Дню российской почты, Новому году, организует отдых и лечение детей Работников Организации, чествование бывших работников ко Дню пожилых людей (1 октября), в том числе премирование победителей этапов конкурсов профессионального мастерства и корпоративной спартакиады.

9. Развитие кадрового потенциала и занятость Работников

9.1. В области кадровой политики одним из основных направлений деятельности Организации является развитие трудового потенциала

работников. Работодатель отводит главную роль плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

9.2. Для обеспечения занятости и повышения квалификации Работодатель обеспечивает:

- своевременную профессиональную подготовку Работников в соответствии с локальными нормативными актами Организации;
- создает условия и предоставляет возможность для повышения квалификации, обучения и стажировки Работников в интересах и за счет средств Работодателя на условиях соответствующего договора;
- необходимые условия Работникам для совмещения работы с обучением в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами Организации.

9.3. Работодатель самостоятельно определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг почтовой связи и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

9.4. Работодатель по согласованию с Профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых Работников при массовом увольнении.

9.5. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, программами занятости в субъектах Российской Федерации с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа соответствующей первичной организации.

9.6. Критерием массового увольнения считается увольнение в связи с сокращением численности или штата более пяти процентов от общей численности работников Организации в течение 90 календарных дней.

9.7. При реорганизации или ликвидации Организации Работодатель предоставляет Работникам, подлежащим увольнению, по их письменному заявлению, время (не более 4 часов в неделю) для трудоустройства, с сохранением средней заработной платы в течение двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении.

9.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается Работникам, в соответствии со статьей 179 ТК РФ и иными законами, Работникам с большим стажем работы на предприятиях почтовой связи, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет и Работникам, которые включены в кадровый

резерв.

9.9. Принципы обучения в Организации:

9.9.1. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Организации, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции Работников ежеквартально, ежегодно и на среднесрочную перспективу (сроком до 3-х лет). При существенном изменении внутренних или внешних условий деятельности Организации вносятся коррективы в учебные планы и программы.

9.9.2. Обучение персонала Организации является системным и периодичным. Периодичность и длительность обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

9.9.3. Работодатель информирует Работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы по каналам внутренних коммуникаций.

9.9.4. Для сохранения кадрового потенциала, обеспечения непрерывности в решении функциональных задач Работодатель формирует резерв руководящих кадров и организует работу с ним.

9.9.5. Кадровый резерв на замещение руководящих позиций формируется по результатам оценки персонала. Каждый Работник, включенный в кадровый резерв, получает индивидуальные рекомендации по развитию управленческих навыков и повышению профессионального уровня. На основании этих рекомендаций разрабатывается персональная программа развития и обучения для Работников, включенных в кадровый резерв. После завершения программы проводится анализ результатов обучения, оценка уровня подготовленности специалиста, на основании которых принимается решение о целесообразности нахождения его в кадровом резерве, выдвижении его на руководящую должность, либо разрабатывается следующий этап программы обучения.

9.9.6. Формирование резерва осуществляется с учетом качественного состава кадров и потребности в замещении соответствующих должностей в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

10. Охрана труда и пожарная безопасность

Охрана труда

Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает:

10.1. Безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда.

10.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

10.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки

знаний требований охраны труда всех Работников, включая уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, применяя как очную, так и дистанционную форму обучения. Обучения и инструктажи по охране труда проводятся по программам, согласованным с территориальной организацией общественной организации Профсоюза работников связи России.

10.4. Работодатель обязан запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.5. Организацию проведения с участием представителя(ей) Профсоюза специальной оценки условий труда и информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в сроки, определенные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

10.6. Санитарно-бытовое обеспечение Работников в соответствии с санитарными нормами и правилами СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»:

10.6.1. Туалетов и умывальных с горячей водой, душевых для работников сортировочных центров (участков), подразделений санитарно-гигиеническими расходными средствами (мылом, туалетной бумагой, полотенцами, электросушилками для рук и др.).

10.6.2. Помещений для приема пищи (площадь - не менее 12 кв. м), оборудованных умывальником, электрочайником, микроволновой печью, холодильником.

10.6.3. Гардеробных, комнат отдыха, помещений (устройств) для сушки СИЗ для сортировочных центров.

10.7. Включение в составы комиссий по приемке вновь вводимых или отремонтированных отделений почтовой связи и других производственных помещений, новых машин, механизмов, технологий представителей служб охраны труда и Профсоюза. Комиссиям при проведении приемки объектов руководствоваться ВНТП 311-98 «объекты почтовой связи».

10.8. Оборудование и работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение наглядной агитации по охране труда.

10.9. Разработку соглашений (планов мероприятий) улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза (Приложение 1).

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в размере не менее 0,7 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

10.10. Информирование Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха при заключении трудового договора, переводе Работника на другую работу, перемещении на другое место работы.

10.10.1. Соблюдение режима труда Работников Организации в соответствии с Р.2.2.2006-05 «Руководством, по гигиенической оценке, факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериям и классификации условий труда».

10.10.2. Обеспечение на рабочих местах работников Организации выполнения требований СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

10.10.3. Улучшение условий труда, в том числе приобретение средств малой механизации, в целях выполнения норм переноса тяжестей.

10.11. Проведение расследования и учет несчастных случаев, происшедших с Работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.12. Перевозку в медицинские учреждения Работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи) транспортом Работодателя либо за его счет.

10.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

10.14. Проведение работ по специальной оценке условий труда с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации с измерением физических, химических и биологических факторов.

10.15. По результатам СОУТ Работодатель обязуется:

10.15.1. Установить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

10.15.2. Разработать с участием Профсоюза Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников, на рабочих местах которых установлены вредные и (или) опасные условия труд.

10.15.3. Проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников Организации, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н и обязательные психиатрические освидетельствования Работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности, а также работающих в условиях повышенной опасности.

Список контингента Работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра ежегодно разрабатывается, утверждается в каждом Филиале по согласованию с профсоюзной организацией.

10.15.4. Выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам по установленным нормам в рабочие дни (смены), на работах с вредными условиями труда, независимо от их продолжительности.

Работодатель имеет право принять решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам, если по результатам СОУТ не были выявлены (или были устранены) вредные производственные факторы, что подтверждено протоколами замеров факторов.

По решению руководства Филиала и ОСП Организации с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации допускается замена молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам по их личному заявлению компенсационными выплатами в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя). Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

10.15.5. Бесперебойное снабжение смывающими и обезвреживающими средствами помещений, оборудованных умывальниками или душевыми, расположенными на территории рабочей зоны Работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

В случае отсутствия указанных помещений Работодатель осуществляет бесплатную (за счет собственных средств) выдачу Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств по установленным нормам с записью в Личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с приложением № 1 к указанному приказу.

Перечень профессий (должностей), работникам которых необходима бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств, ежегодно разрабатывается и утверждается в каждом Филиале и согласовывается с профсоюзной организацией.

10.15.6. Приобретение и выдачу Работникам Организации за счет средств Работодателя сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной

одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 18.06.2010 № 454н, а также иными типовыми нормами для работников.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты должно осуществляться в соответствии с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

По истечении сроков носки, если СИЗ пригодны для дальнейшей эксплуатации, то сроки носки продлеваются. Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, а также процент износа СИЗ устанавливаются комиссией по СИЗ и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

При отсутствии централизованной стирки спецодежды Работнику должен выдаваться стиральный порошок из расчета 450 грамм (1 пачка) на год.

Замена выдаваемых бесплатно (за счет средств Работодателя) сертифицированных специальной одеждой, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты денежной компенсацией Работникам запрещается.

Контроль за сроками носки, качеством выдаваемых СИЗ, списание пришедших в негодность до установленного срока носки или увеличение сроков носки СИЗ в Филиалах осуществляют комиссии по СИЗ.

При формировании тендерных (котиловочных, закупочных и иных) комиссий по закупкам СИЗ включать представителей служб охраны труда и Профсоюза.

Перечень должностей и профессий, которым необходима бесплатная выдача СИЗ, а также их нормы выдачи отражены в утвержденном и согласованном с Профсоюзом локальным нормативным актом Организации.

10.16. Полноправное участие Профсоюза, технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) по охране труда, членов комиссий по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и финансирование их работы за счет Работодателя.

10.17. Незамедлительное выполнение требований Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.18. Работодатель не применяет каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследует Работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности оформляется актом произвольной формы комиссией по охране труда или представлением уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от Профсоюза.

Сохранение места работы и средней заработной платы на время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных

правовых актов по охране труда не по его вине.

10.19. Рассмотрение на паритетных началах совместно с Профсоюзом споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат/гарантий и компенсаций за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда.

10.20. Предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемого в размере среднего заработка времени для исполнения возложенных на них функций, продолжительностью не менее двух рабочих часов в неделю.

Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза не реже одного раза в три года, или при внесении изменений в нормативные документы, включая Правила по охране труда в организациях связи, а также обеспечивает их нормативно-технической литературой правилами и инструкциями по охране труда с сохранением заработной платы, за счет средств Работодателя.

Количество уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в каждом Филиале устанавливается по согласованию с Работодателем и Профсоюзом, но не менее одного уполномоченного в каждом ОСП Филиала.

10.21. Создание комитетов (комиссий) по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюза, финансирование работы комитетов (комиссий) по охране труда, выделение помещений, приобретение необходимой нормативно-технической документации, обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств Организации.

10.22. Сохранение средней заработной платы на период обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, членов профсоюзных комитетов и членов комиссий (комитетов) по охране труда Организации.

10.23. Профсоюз и уполномоченные им лица по охране труда в установленном порядке:

10.23.1. Осуществляют проведение общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и проверку выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных Договором.

10.23.2. Участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

10.23.3. Участвуют в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

10.23.4. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на правах членов комиссий, а также осуществляют их самостоятельное расследование.

10.23.5. Защищают права и интересы Работников по вопросам

возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

10.23.6. Осуществляют выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.23.7. Обращаются в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.23.8. Предъявляют Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

10.24. Работодатель в течение суток сообщает по установленной форме в Профсоюз о групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом.

10.25. Представления технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного (доверенного) по охране труда Работодатель принимает к рассмотрению в обязательном порядке.

10.26. Работодатель совместно с Профсоюзом проводят «Дни охраны труда», смотры-конкурсы на звание «Лучшая организация по условиям и охране труда», «Лучший уполномоченный по охране труда» и др.

10.27. Увольнение утвержденного от ППО уполномоченного (доверенного) лица по охране труда возможно только с согласия Профсоюза.

10.28. Работы, связанные с ликвидацией аварии и проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни Работника, осуществляются Работниками в соответствии с законодательством.

Работодатель в случаях направления Работника на работы, связанные с ликвидацией аварии, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни Работника обязан:

- сократить нормальную продолжительность рабочей смены до 4-х часов, сохранив при этом все льготы и оплату труда за полную рабочую смену;

- оплатить рабочую смену с учетом риска в 2-х кратном размере;

- обеспечить доставку Работника из дома до места аварии и обратно;

- обеспечить бесплатным горячим питанием;

- провести медицинское обследование Работника после устранения аварии, оплатив проезд к месту консультации и обратно, в случае необходимости, оплатить все расходы, связанные с лечением, в том числе обеспечение лекарствами, и, в случае необходимости, продолжение лечения в санатории;

- с согласия Работника обучить его новой профессии, если он вследствие увечья не может выполнять прежнюю работу (во время учебы Работнику выплачивается заработная плата, Работодатель оплачивает обучение, если оно платное).

10.29. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения

необходимыми средствами индивидуальной защиты Работник вправе отказать от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения к Работнику дисциплинарного взыскания.

Пожарная безопасность

10.30. В соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий по выполнению требований федерального законодательства в области пожарной безопасности, а именно:

10.30.1. Поэтапно обеспечивает объекты почтовой инфраструктуры системами автоматической противопожарной защиты, первичными средствами пожаротушения в соответствии с нормативными требованиями по пожарной безопасности.

10.30.2. Обеспечивает техническое обслуживание, планово-предупредительный ремонт систем автоматической противопожарной защиты, проверку и перезарядку первичных средств пожаротушения в соответствии с нормативными требованиями по пожарной безопасности.

10.30.3. Разрабатывает организационно-технические мероприятия в области пожарной безопасности, планы по эвакуации людей в случае пожара, инструкции о мерах пожарной безопасности на объектах (помещениях), в подразделениях почтовой инфраструктуры.

10.30.4. Организует проведение не реже одного раза в полугодие практических тренировок по отработке планов по эвакуации людей из зданий в случае пожара.

10.30.5. Организует обучение Работников мерам пожарной безопасности в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

11. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

11.1. Работодатель соблюдает права первичных профсоюзных организаций, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами РФ.

11.2. Профсоюз уведомляет Работодателя об избрании Председателя первичной профсоюзной организации.

11.3. Работодатель гарантирует Работникам, избранным в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов соблюдение их прав и создание условий для осуществления их общественной деятельности.

11.4. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей, а также на иные расходы, связанные с обеспечением выполнения настоящего Коллективного договора и мотивационной поддержки Работников Работодатель ежемесячно осуществляет перечисления денежных средств в

размере 0,45 % от фонда оплаты труда Организации в следующем порядке и размере:

- 0,15 % от фонда оплаты труда Филиала/ОСП/АУП Организации перечисляются непосредственно на счет Общественной организации Профсоюз работников связи России.

- 0,3 % от фонда оплаты труда Организации в соответствующие Филиалу/ОСП/АУП Организации первичные профсоюзные организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников Организации и членов их семей и для реализации прав профсоюзных организаций в целях обеспечения исполнения условий Коллективного договора.

11.4.1. Условия и порядок перечисления денежных средств первичным профсоюзным организациям Профсоюза на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу в Филиале/ОСП/АУП Организации:

- наличие утвержденного профсоюзными организациями совместно с представителями Работодателя плана мероприятий с указанием расходов и источников финансирования;

- Работодатель ежемесячно до 25 числа следующего месяца производит отчисления, предусмотренные п. 11.4. Коллективного договора, от фонда оплаты труда Филиала/АУП на расчетный счет ППО Филиала /АУП;

- ППО Филиала производит распределение средств между ППО соответствующего Филиала/ОСП/АУП пропорционально количеству Работников подразделения Филиала с учетом общих мероприятий Филиала;

- в случае наличия нескольких ППО в одном ОСП/АУП, распределение денежных средств между такими ППО производится пропорционально количеству членов ППО;

- при создании новой ППО в Филиале/ОСП/АУП стороны информируют Работодателя, ППО Филиала, определяющего порядок распределения денежных средств, установленных настоящим пунктом.

11.5. Стороны договорились о порядке ежемесячной безналичной уплаты членских профсоюзных взносов путем удержания из заработной платы Работников через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

11.6. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

11.7. Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

11.8. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам Организации в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, транспорт в разовое пользование, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется Работодателем.

11.9. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, спортивные комплексы, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

11.10. На Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций распространяются все социальные льготы и гарантии, включая негосударственное пенсионное обеспечение, ДМС, годовое премиальное вознаграждение предусмотренные для Работников Организации.

11.11. Стороны договорились, что Организация (Филиал) за счет собственных средств может осуществлять перечисление денежных средств на счета профсоюзных организаций для оплаты труда руководителей выборных органов профсоюзных организаций, освобожденных от основной работы, при наличии более 50% членов первичной профсоюзной организации от численности Работников соответствующих Филиалов/ОСП/АУП Организации и выделенного Организацией фонда. При определении численности членов Профсоюза в первичной профсоюзной организации учитываются члены Профсоюза работников связи России - Работники Организации.

Размер средств, перечисляемых для оплаты труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, освобожденных от основной работы по согласованию с Профсоюзом, может составлять до двух МРОТ ежемесячно и зависит от численности Работников Филиала/ОСП/АУП.

Перечисление средств регулируется Соглашением, которое заключается на срок не более одного года уполномоченными лицами АУП Организации и первичной профсоюзной организацией, действующей в Филиале/ОСП/АУП.

11.12. Не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций за счет Организации и ее Филиалов производится ежемесячная доплата за счет средств Работодателя (при условии наличия более 50% членов первичной профсоюзной организации от численности Работников соответствующих Филиалов/ОСП/АУП Организации) в размере:

- при численности членов Профсоюза до 100 работников – 1000 рублей;
- при численности членов Профсоюза от 100 до 500 работников – 2000 рублей;
- при численности членов Профсоюза свыше 500 работников – 3000 рублей.

11.13. Работникам, освобожденным от работы в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) в Организации в соответствии со статьей 375 ТК РФ.

11.14. Работодатель обеспечивает доступ к локальным нормативным актам Организации выборного профсоюзного органа соответствующей ППО по письменному запросу.

11.15. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12. Контроль за выполнением Договора

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляет Комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

12.2. Итоги Коллективного договора по результатам работы за год подводятся Сторонами очно на заседании Комиссии с отчетом представителей Работодателя и Работников о проделанной работе, в том числе об исполнении мероприятий, указанных в п. 11.4. Коллективного договора. Обсуждение Сторонами промежуточных итогов выполнения Коллективного договора проводится в заочном порядке (с использованием современных технических средств связи) не реже одного раза в полугодие по запросу одной из Сторон.

13. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора

Каждая из Сторон, подписавшая Договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ и Кодексом Российской Федерации «Об административных правонарушениях».

СОГЛАШЕНИЕ

- филиал ФГУП «Почта России» на 201 год

по охране труда в

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Предполагаемые расходы, млн. рублей	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшены условия труда		Примечание
							Всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и др. СИЗ	Чел.							
2.	Обеспечение Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Чел.							
	Итого по п.п. 1-2	Х	Х		Х				Х
3.	Проведение работ по специальной оценке условий труда	РМ							
4.	Проведение работ по Программе производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий	СП							
5.	Обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда руководителей, специалистов, уполномоченных профсоюза по ОТ	Чел.							
6.	Проведение предварительных, периодических, предейсовых медицинских осмотров, а также психиатрическое освидетельствование Работников	Чел.							

АКТ

проверки выполнения Соглашения по охране труда
к Коллективному договору ФГУП «Почта России» на _____ годы
филиала _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Мы, представитель профсоюзной организации _____,
(Должность, Фамилия, Имя, Отчество)
с одной стороны, и директор филиала _____, с другой
(Фамилия, Имя, Отчество)

стороны, проверили выполнение Соглашения по охране труда за 201 ____ г.

№ п/п	Наименование мероприятия, предусмотренного соглашением	Количество работников, которым улучшили условия труда, чел.	В том числе, с вредными условиями труда, чел.	Плановая сумма по соглашен ию, тыс. рублей	Фактически израсходовано, тыс. рублей	Причина не выполнения мероприятия
1	2	3	4	5	6	7
1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и др. СИЗ					
2.	Обеспечение Работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	X	X			X
	Итого по п.п. 1-2					
3.	Проведение работ, по специальной оценке, условий труда		X			
4.	Проведение работ по Программе производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно- прогнвизиодемологических (профилактических) мероприятий	X				
5.	Обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и уполномоченных по охране труда филиала		X			
	Проведение предварительных,					

6.	периодических, предрейсовых медицинских осмотров, а также психиатрическое освидетельствование Работников						
7.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда молоком, киселем, другими равноценными пищевыми продуктами						
8.	Приобретение нормативной литературы, наглядных пособий, уголков, стендов по охране труда	X			X		
9.	Приобретение медицинских аптечек первой помощи	X			X		
10.	Приобретение средств малой механизации на участках, где установлена тяжесть труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)						
	Итого по п.п. 3-10	X			X		
	ВСЕГО	X			X		

Представитель профсоюзной организации

Директор филиала
ФГУП «Почта России»

(Подпись)
МП

(И.О. Фамилия)

(Подпись)
МП

(И.О. Фамилия)

Всего прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью
36 (тридцать шесть) листов

Заместитель генерального директора
по кадровым и специальным вопросам

М.В. Давыдова

«20» декабря 2014 года

